**PENGARUH PELATIHAN ADVERSITY QUOTIENT TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN PT. M**

***Dhanang Setyawan1, Sri Muliati Abdullah2***

1,2University Mercu Buana Yogyakarta;

1,2University Mercu Buana Yogyakarta;

email: **\*1dhanang.setyawan7@gmail.com**,

email: **\*2muliatiyogya@gmail.com**

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan adversity quotient terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. M. Hipotesis yang diajukan adalah pertama, terdapat perbedaan tingkat skor motivasi kerja pada karyawan PT. M antara sebelum dengan sesudah diberikan pelatihan adversity quotient, di mana skor motivasi kerja pada karyawan setelah diberi pelatihan lebih tinggi dibandingkan sebelum diberikan pelatihan. Kedua, terdapat perbedaan posttest motivasi kerja antara kelompok eksperimen dengan kelompok kontrol. Di mana posttest motivasi kerja pada kelompok eksperimen lebih tinggi dari pada kelompok kontrol. Penelitian ini merupakan penelitian eksperimen dengan metode quasi experimental design. Jenis desain yang digunakan adalah pretest-posttest control experiment group design, yang terdiri dari kelompok esperimen dan kelompok kontrol. Peneliti melibatkan 22 partisipan yang terbagi dalam 2 kelompok, yaitu kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Uji Mann-Whitney U ditemukan nilai Z = -3,523 dan p = 0,000 (p < 0,05), yang berarti terdapat perbedaan signifikan motivasi kerja pada karyawan kelompok eksperimen setelah diberi pelatihan dengan kelompok kontrol yang tidak diberi pelatihan, di mana motivasi kerja pada karyawan kelompok eksperimen setelah diberi pelatihan lebih tinggi dibandingkan motivasi kerja pada karyawan kelompok kontrol yang tidak diberi pelatihan. Uji Wilcoxon T menunjukkan bahwa dari skor pretest dan posttest pada kelompok yang diberi pelatihan diperoleh nilai Z = -2,937 dan p = 0,003 (p<0,05), yang berarti terdapat perbedaan signifikan motivasi kerja pada karyawan sebelum diberikan pelatihan dengan setelah diberikan pelatihan, di mana skor karyawan setelah diberi pelatihan lebih tinggi dibandingkan sebelum diberi pelatihan

**Kata Kunci:** pelatihan adversity quotient, motivasi kerja, karyawan

**Abstract**

This study aims to determine the influence of adversity quotient training on the work motivation of employees PT. M. The hypothesis proposed is that first, there are differences in the level of work motivation scores of the PT. M employees before and after adversity quotient training have been applied. work motivation scores of the PT. M employees after adversity quotient training were given are higher than before training. Second, there are differences in work motivation posttest between the experimental group and the control group. Where work motivation posttest in the experimental groupware given is then in the control group. This study is experimental research with a quasi-experimental design method, meanwhile the type of design that is used in this study is the pretest-posttest control group design consisting of an experimental group and control group. Researchers involved 22 participants divided into two groups: experimental group and control group. Mann-Whitney test found a value of Z = -3.523 and p = 0,000 (p <0.05), which means that there are significant differences in work motivation in the experimental group employees after being given training with the control group who were not given training, whereas work motivation in the experimental group employees after being given training was higher than work motivation in the control group employees who were not given training. Wilcoxon test showed that from the pretest and posttest scores of group that has been given the training, the value of Z = -2,937 and p = 0.003 (p <0.05), which means there is a significant difference in work motivation for employees before being given training and after being given training, where the employee's score after being given training is higher than before being given training.

**Keywords:** adversity quotient training, work motivation, employees

**Pendahuluan**

Perusahaan merupakan unit usaha yang terdiri atas sekelompok orang dengan sistem yang terorganisir untuk mencapai sebuah tujuan. Perusahaan adalah suatu bagian dari proses kegiatan ekonomi yang diorganisasikan dan dioperasikan untuk menyediakan barang dan jasa agar memperoleh keuntungan (Griffin, Ricky dan Moorhead, 2014). Keberadaan perusahaan dapat tumbuh sebagai perekonomian baru mampu memberikan manfaat dan tata kelola sesuai dengan visi misi dan tujuan. Hal ini, diketahui bahwa perusahaan dapat berkembang sejauh yang sudah direncanakan dan tidak akan lepas dari peran sumber daya manusia (Ibrahim, 2006). Menurut Mangkunegara (2013) bahwa manajemen sumber daya manusia sangat penting dan erat bagi perusahaan dalam mengelolah, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara baik. Oleh karena itu, sebagus apa pun tujuan organisasi akan sia-sia jika unsur sumber daya manusia tidak diperhatikan. Organisasi harus didukung oleh sumber daya yang memadai karena sumber daya manusia mampu memberi peran penting dalam menjalankan usaha atau kegiatan (Notoatmodjo, 2015).

Cokroaminoto (2007) menyatakan bahwa karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Oleh karena itu, para karyawan juga pendukung penting untuk menjalani hiruk pikuk perusahaan dan diharapkan dapat memberikan kontribusi semaksimal mungkin pada masa kini maupun pengembangan ke masa depan. Wirawan (2015) mengatakan bahwa karyawan merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan bersinergi langsung ke organisasi dalam mencapai tujuannya. Selanjutnya, karyawan juga dapat menjadi salah satu penentu keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan. Keberhasilan perusahaan kedepannya bergantung pada kemampuan manajemen untuk menjalankan perusahaan dan sumber daya manusia yang mendukung atau membantu manajemen perusahaan tersebut (Gaol, 2014). Pengelolaan karyawan masih sering menjadi kendala bagi perusahaan yang ditandai dengan berbagai masalah yang ditimbulkan oleh karyawan itu sendiri seperti rendahnya motivasi dalam bekerja.

Hasil survei indeks pembangunan manusia atau *Human Development Index* (HDI) di tahun 2011. Hasil tersebut, menunjukkan bahwa beberapa negara yang ikut termaksud Indonesia berada pada peringkat 124 dari 187 negara. Hal ini berbanding jauh dengan negara tetangga lainnya yakni seperti Singapura yang menghuni di peringkat ke 26, Brunei Darussalam peringkat ke 33, dan Malaysia berada pada peringkat ke 61. Dengan demikian, bila akan kita bandingkan dengan negara tetangga tersebut, bahwa yang dapat dilihat mengenai masalah negeri ini yakni masih tertinggal dalam keberhasilan untuk mengelola suatu organisasi atau perusahaan maupun sumber daya manusia. Hal ini dapat menunjukan kecenderungan yang akan terjadi masalah atau penurunan motivasi kerja pada karyawan tersebut terdapat di banyak perusahaan di Indonesia.

Temuan lain bahwa Gallup Worlwide melakukan sebuah survei tentang motivasi kerja pada karyawan terhadap 73 ribu responden dari 141 negara di dunia yang berpartisipasi termasuk negara Indonesia. Hasil riset tersebut menunjukkan hanya dengan perolehan 8% karyawan di Indonesia yang benar-benar memiliki level keterkaitan yang tinggi, komitmen dan motivasi kuat pada pekerjaannya. Sisanya, yakni hanya sebesar 92% yang melakukan pekerjaannya dengan rutinitas gitu-gitu saja atau biasa saja. Adapun, diantaranya berangkat, tugas selesai, pulang, lalu terima gaji di akhir bulan. Di dunia, hasilnya juga masih relatif sama, hanya sekitar 13% yang punya level keterkaitan tinggi dengan pekerjaannya (Crabtree, 2013). Oleh karena itu, karyawan di Indonesia dan dunia tidak memiliki motivasi yang begitu kuat terhadap pekerjaanya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui apakah pelatihan *adversity quotient* dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan di PT. M.

**Metode**

Metode yang digunakan penulis, yakni *quasi experimental design* dengan jenis desain eksperimen ulang tidak random atau *(non-randomized pretest-posttest control group design).* Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. M berjumlah 22 orang yang dibagi menjadi dua kelompok, yakni kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Variabel tergantung yakni motivasi kerja dan variabel bebas yakni pelatihan adversity quotient.

Intrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala motivasi kerja menurut Maslow (dalam Gibson, et al, 2012) yang memiliki aspek kebutuhan sebagai berikut: kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Perlakuan yang diberikan berbentuk modul yang menjadi pemandu rangkaian pelatihan. Modul pelatihan adversity quotient yang disusun sendlri oleh penulis berdasarkan teori *adversity quotient* Stoltz (2005). Pelatihan ini terdiri dari empat tahap, yaitu yaitu mendengarkan respon terhadap kesulitan yang dialami *(listen).* Tahap kedua adalah menjejaki asal-usul kesulitan dan mengakui akibat kesulitan yang di alami *(explore).* Tahap ketiga adalah menganalisis bukti tidak adanya kendali ketika dihadapkan pada kesulitan *(analyze).* Tahap terakhir yakni melakukan sesuatu untuk mengatasi kesulitan *(do)*. Masing-masing tahap akan diisi dengan materi yang merupakan aspek adversity quotient yang dimiliki seseorang.

Data yang diperoleh, ditabulasi dan dianalisis dengan menggunakan uji statistik *Mann Whitney U* dan *Wilcoxon T* dengan derajat kemaknaan α≤0,05 yang dibantu program *IBM SPSS Statistics 25.0 for windows*.

**Hasil**

Pengujian hipotesis penelitian ini, yaitu terdapat perbedaan *posttest* motivasi kerja antara kelompok eksperimen dengan kelompok kontrol. Hal ini di mana skor *posttest* motivasi kerja pada kelompok eksperimen lebih tinggi dari pada kelompok kontrol. Hasilnya ditunjukkan pada tabel 1.1 yakni bahwa nilai Z = -3,523 dan p = 0,000 (p < 0,05). Hal ini, dapat dikatakan bahwa ada perbedaan signifikan posttest motivasi kerja pada karyawan PT. M antara kelompok eksperimen yang diberi perlakuan berupa pelatihan *adversity quotient* dengan kelompok kontrol. Oleh karena itu, sebagaimana dasar pengambilan sebuah keputusan mengenai hasil analisis data uji *Mann-Whitney U* di atas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian Ha diterima.

**Tabel 1. Perbedaan Skor *Posttest* Kelompok Eksperimen dan Kontrol**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | ***Posttest*** | **p** | **Keterangan** |
| Z | -3,523 | 0,000 | Diterima |

Hasil uji *Wilcoxon* data perbedaan skor *pretest* dan *posttest* kelompok eksperimen dapat dilihat pada tabel 1.2 yakni menunjukkan bahwa nilai Z = -2,937 dan p = 0,003 (p < 0,05). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa ada perbedaan signifikan tingkat motivasi kerja karyawan pada kelompok eksperimen antara sebelum dan sesudah diberikan perlakuan berupa pelatihan adversity *quotient*. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pemberian perlakuan berupa intervensi pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. M dengan kata lain hasil hipotesis yang diajukan diterima.

**Tabel 2. Perbedaan Skor *Pretest* dan *Posttest* Kelompok Eksperimen**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Kelompok** | **Z** | **p** | **Keterangan** |
| *Pretest* - *Posttest* | -2,937 | 0,003 | Diterima |

Di ketahui hasil analisis uji beda pada kelompok kontrol dapat dilihat pada tabel 1.3 yakni menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan skor *pretest-posttest* kelompok kontrol yang menunjukan nilai Z sebesar -1,000 dan nilai probabilitas (p) = 0,317 (p > 0,05). Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan motivasi kerja pada karyawan dalam kelompok kontrol *pretest* dan *posttest* penelitian.

**Tabel 3. Perbedaan Skor *Pretest* dan *Posttest* Kelompok Kontrol**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Kelompok** | **Z** | **p** | **Keterangan** |
| *Pretest* - *Posttest* | -1,000 | 0,317 | Ditolak |

**Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pada karyawan PT. M mengalami peningkatan setelah diberikan perlakuan berupa pelatihan *adversity quotient*. Hal ini dapat dikatakan pelatihan *adversity quotient* yang dilakukan terbukti efektif, karena menggunakan pendekatan *experiential learning*. Pendekatan ini dipilih secara sederhana bertujuan untuk memudahkan pembelajaran seseorang. Adapun metode *experiential learning* adalah suatu pemahaman atau pengetahuan yang diperoleh seseorang melalui adanya penyerapan informasi. Hal ini dapat digambarkan melalui pengalaman yang di alami seseorang secara langsung, kemudian mentransformasikan atau pemindahan informasi ke dalam kehidupan nyata sehingga dapat digunakan atau diterapkan sesuai kebutuhan (Kolb, 2014).

Pelatihan *adversity quotient* ini terdiri dari tiga tahapan, yakni tahap awal, tahap tengah dan tahap akhir. Adapun tahap awal dimulai dengan pembukaan yang terdiri dari, yakni doa bersama, sambutan (peneliti dan pihak perusahaan), games perkenalan, orientasi pelatihan, lembar kerja (*informed consent*, harapan pelatihan dan kontrak pelatihan). Tahap tengah terdiri dari empat sesi, yakni sesi listen meliputi pemberian teka-tiki “jual kavling nenek”, penyajian materi awal *“adversity qoutient”,* cerita bermakna “lompatan belalang” dan pemaknaan. Sesi *explore,* meliputi *games* “mencari kavling”, mengisi lembar *explore*, ceramah materi *“origin & ownership”*. Sesi *analyze*, meliputi *games* “membangun menara”, ceramah *“control, reach* dan *endurance”*, menonton video *“men of honor”* dan diskusi. Sesi *do*, meliputi refleksi diri dan bermain peran *“my job my pride”*. Tahap akhir terdiri dari penutupan dan evaluasi yakni penyimpulan seluruh rangkaian kegiatan pelatihan dan mengisi lembar evaluasi.

Kecerdasan intelektual yang tinggi tidak cukup untuk mencapai kesuksesan, karena seseorang ketika dihadapkan pada masalah, akan mudah putus asa dan berakhir pada ketidak tercapainya kesuksesan (Stoltz, 2005). Hal ini kesuksesan menurut Stoltz adalah tingkat dimana seseorang bergerak maju untuk mencapai misinya meskipun terdapat sejumlah masalah yang dihadapi. Stoltz (2005) mengatakan bahwa seseorang yang *adversity quotient* tinggi dianggap sebagai orang-orang yang paling memiliki motivasi. Menurut Widayat (dalam Endah dan Aryo, 2013) bahwa karyawan yang mempunyai *adversity quotient* yang tergolong tinggi dapat mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan secara langsung dan kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Lubis dan Wulandari (2018) menunjukkan bahwa *adversity quotient* memberikan sumbangan efektif sebesar 32,1% pada peningkatan kinerja karyawan. Dengan kata lain, bahwa apabila *adversity quotient* tinggi, maka pekerjaan karyawan tinggi. Selain itu, bahwa *adversity quotient* dapat melihat bagaimana sikap seseorang mampu menerima suatu masalah yang dihadapi dan seberapa jauh individu mampu beradaptasi dengan masalah tersebut (Wardhani, 2003). Baginya, meskipun seseorang dengan IQ dan EQ yang baik, namun tidak memiliki daya juang yang tinggi dan kemampuan merespons kesulitan yang baik dalam dirinya, maka kedua hal tersebut akan menjadi sia-sia saja. Di mana *adversity quotient* ini, individu dapat mengubah hambatan menjadi peluang karena kecerdasan inilah merupakan penentu seberapa jauh individu itu mampu bertahan dalam menghadapi dan mengatasi kesulitan (Stoltz, 2005).

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan *adversity quotient* ini dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan. Di mana karyawan tersebut, sudah diberikan pelatihan *adversity quotient* dengan diketahui motivasi kerjanya meningkat. Hal ini dapat memberikan dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga dengan keadaan tersebut akan menguntungkan dimasa depan. Saidah dan Aulia (2014) menyatakan bahwa karyawan dengan *adversity quotient* yang tinggi akan mampu mewujudkan sasaran-sasaran kerja yang sudah ditetapkan. Selain itu, terdapat pula karyawan dengan *adversity quotient* yang tinggi di suatu perusahaan akan mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan, aktif memecahkan masalah, dan mampu mengambil hikmah dari pengalaman yang buruk dialami pada saat bekerja (Utami dan Dewanto, 2013). Adanya motivasi kerja yang tinggi dapat membuat karyawan menikmati pekerjaannya dan lebih giat bekerja tanpa unsur keterpaksaan serta menghasilkan kualitas kerja yang tinggi (Kurniasari, 2018).

Kesimpulan

Hasil uji hipotesis pertama, yakni terdapat perbedaan signifikan motivasi kerja pada karyawan PT. M sebelum dilakukan pelatihan *adversity quotient* dan setelah diberikan perlakuan tersebut. Hal ini dimana skor karyawan PT. M setelah pemberian pelatihan *adversity quotient* ternyata lebih tinggi dibandingkan sebelum diberikan perlakuan. Dengan demikian, bahwa pengujian hipotesis yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah diterima, sehingga dengan kata lain hasil tersebut menyatakan tujuan penelitian tercapai.

Hasil uji hipotesis kedua, yakni terdapat perbedaan signifikan antara hasil *posttest* motivasi kerja pada karyawan PT. M dalam kelompok eksperimen yang telah diberikan pelatihan dengan kelompok kontrol yang tidak diberikan perlakuan. Hal ini menunjukkan bahwa skor *posttest* motivasi kerja pada karyawan kelompok eksperimen yang telah diberikan pelatihan *adversity quotient* ternyata lebih tinggi dibandingkan skor *posttest* motivasi kerja pada karyawan kelompok kontrol yang tidak diberikan perlakuan.

Melalui hasil penelitian ini membuktikan bahwa pelatihan *adversity quotient* dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan, sehingga bagi perusahaan diharapkan pelatihan *adversity quotient* ini dapat diberikan secara berkala sesuai kebutuhan dan mempertahankan semangat bekerja yang lebih tinggi.

Kepustakaan

Griffin, Ricky W., & Moorhead, G., (2014). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations. Eleventh Edition*. USA: South Western.

Ibrahim, Johannes. 2006. *Hukum organisasi perusahaan–Pola kemitraan dan badan hukum*. Bandung: PT Refika Aditama

Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Notoatmodjo, (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat

Gaol, C.J.L. (2014). *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Grasindo.

Gibson, J. Ivancevich, J. & Konopaske, R. (2012). *Organizational: Behaviour, Structure, Processes. 14th Edition*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc

Stoltz, P.G. (2005). *Adversity Quotient Mengubah Hambatan Menjadi Peluang*. Jakarta: Penerbit PT. Grasindo.

Kolb, D. A. (2014). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. New Jersey: FT Press.

Endah, W.U. & Aryo, D. (2013). Pengaruh Adversity Quotient terhadap Kinerja Perawat dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi di RSUD ”Ngudi Waluyo” Wlingi). Jurnal Aplikasi Manajemen, 11, (1).

Wardhani, (2003). Pengaruh Tingkat Adversity Quotient (AQ) terhadap Orientasi Karir di PT. Danzas Surabaya dan Jakarta. *Tesis*. Surabaya: Universitas Airlangga.

Saidah, S., & Aulia, L. A.-A. (2014). Hubungan Self Efficacy dengan Adversity Quotient (AQ). *Jurnal* Psikologi Vol. 2, No. 2.